

# **PENGARUH BEBAN KERJA, KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN KAB. SERDANG BEDAGAI**

**AYUNA NIKEN PRATIWI\*, SUWITO\*\*, SUGI ARTO PUJUNGKORO\*\*\***

\*Alumnus Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara Medan

\*\*Dosen Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan

\*\*\*Dosen Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan

E-mail: [ayunanikenpratiwi@gmail.com](mailto:ayunanikenpratiwi@gmail.com)

E-mail: [suwito@gmail.com](mailto:suwito@gmail.com)

E-mail: [sugiartopujungkoro@gmail.com](mailto:sugiartopujungkoro@gmail.com)

## **Abstract:**

*The implementing body extension and food security (BP2KP) Serdang Bedagai regencies a unit supporting the implementation of agricultural extension. The development of farmer groups showed no growth both in quantity and quality. The decline in the performance of technicians are also seen in some instances the duties and obligations of extension itself as administrative duties. Anailisis of the results showed that 44.5% of agricultural extension performance is affected by the workload, communication skills and work skills, while 55.5% is influenced by other variables outside variables used in this paper. Variable workload, communication skills, and skills to work together significant effect terhadap peyuluhan performance of agriculture (BP2KP) Serdang Bedagai regencies.*

**Keywords:** *Beban Kerja, Kemampuan Komunikasi, Keterampilan Kerja, Kinerja Penyuluh Pertanian.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam meningkat sektor pertanian dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kualitas, peranan SDM sangat penting dalam penyuluhan pertanian untuk membantu masyarakat dalam meningkatkan sektor pertanian. Penyuluhan merupakan salah satu bentuk pelayanan yang diberikan pememrintah kepada masyarakat. Masyarakat sebagai pengguna jasa layanan kepada masyarakat terutama petani untuk memperoleh informasi mengenai program-program pertanian serta informasi untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan bidang pertanian.

Dalam Undang-undang No. 16 tahun 2006 tentang Sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan Kehutanan, disebutkan bahwa pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan yang berkelanjutan merupakan suatu keharusan untuk memenuhi kebutuhan pangan, papan dan bahan baku industri, memperluas lapangan kerja dan lapangan berusaha; meningkatkan kesejahteraan rakyat khususnya petani, pekebun, peternak, nelayan, pembudi daya ikan, pengelola ikan, dan masyarakat di dalam dan sekitar kawasan hutan; mengentaskan masyarakat dari kemiskinan khususnya di perdesaan; meningkatkan pendapatan nasional; serta menjaga kelestarian lingkungan; bahwa untuk lebih meningkatkan peran sektor pertanian, perikanan dan kehutanan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, andal, serta berkemampuan manajerial, kewirausahaan, dan organisasi bisnis sehingga pelaku pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan mampu membangun usaha dari hulu sampai dengan hilir yang berdaya saing tinggi dan mampu berperan serta dalam melestarikan hutan dan lingkungan hidup sejalan dengan prinsip pembangunan berkelanjutan.

Tugas pokok dan fungsi adalah penyuluhan pertanian PNS dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SK Menteri Pertanian No. 671 tahun 2006 yang berisi tentang 9 indikator keberhasilan PPL. Seiring berjalannya waktu kondisi kerja penyuluh mengalami kemunduran. Penurunan kinerja penyuluh juga terlihat dalam beberapa hal menjadi tugas dan kewajiban penyuluh itu sendiri. Ada beberapa tugas administrasi yang harus dilakukan oleh penyuluh seperti Lembar Persiapan Kunjungan (LPK), pengumpulan Program Penyuluhan, monografi dan Rencana Kerja. Umumnya semua laporan administrasi ini berkaitan dengan tugas penyuluhan di lapangan yaitu supervise dan penyampaian materi penyuluhan. Secara penyuluhan terlambat dalam mengumpulkan laporan bahkan ada yang tidak memberikan laporan sampai batas akhir yang sudah ditetapkan BP2KP yang akan berdampak pada terlambatnya penyusunan rencana kerja dan program tingkat kabupaten. Kegiatan penyuluh pertanian dalam suatu organisasi akan sangat menentukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut. penyuluh akan maksimal bekerja ketika beban kerja sesuai dengan kemampuan dan

kapasitas penyuluh itu sendiri. Ketika seorang penyuluh harus menangani beberapa pekerjaan sekaligus atau binaan yang lebih dari satu pasti akan merasa sulit untuk memaksimalkan pekerjaannya.

Septiyana (2012) mengemukakan bahwa beban kerja yang tepat sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu komunikasi yang efektif diperlukan dalam mendorong timbulnya kinerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja penyuluh pertanian diberikan kesempatan untuk membicarakan, menerima, menafsirkan dan bertindak atas suatu perintah. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa keterampilan dan kemampuan komunikasi perlu ditingkatkan, serta beban kerja perlu disesuaikan untuk dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan tulisan mengenai pengaruh beban kerja, kemampuan komunikasi, dan keterampilan kerja penyuluh pertanian kabupaten Serdang bedagai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Beban kerja Menurut Hart dan Staveland (2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (*the perceived relationship between the amount of mental processing capability or resources and the amount required by the task*). Dapat disimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam fisik maupun psikis.

Menurut Departemen Kesehatan RI.(2008), beban kerja adalah beban yang diterima pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, seperti mengangkat, seperti mengangkat, berlari dan lain-lain. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban kerja tidak hanya tergantung pada jumlah kalori yang dikonsumsi, akan tetapi juga tergantung pada jumlah otot yang terlibat pada pembebanan otot statis. Konsumsi energi dapat menghasilkan denyut jantung, kedip mata dan tegangan otot. Pengukuran beban kerja secara subjektif memiliki tujuan yaitu untuk menentukan skala pengukuran terbaik berdasarkan perhitungan

eksperimental, menentukan perbedaan skala untuk jenis pekerjaan dan mengidentifikasi faktor beban kerja yang berhubungan secara langsung dengan beban kerja (Risma, dkk. 2010). Faktor yang mempengaruhi beban kerja seseorang dalam mengenai suatu pekerjaan antara lain jenis pekerjaan, situasi kerja waktu respon, waktu penyelesaian yang tersedia dan faktor individu yaitu motivasi, keahlian, kelelahan, kejenuhan dan toleransi (Risna, dkk. 2010). Performansi yang diijinkan dalam psikologi kerja dibahas masalah-masalah yang berkaitan dengan kejiwaan yang dijumpai pada tempat kerja yaitu yang menyangkut dengan faktor-faktor diri, sedang termasuk faktor diri antara lain *Attitude*, jenis kelamin, usia, sifat atau kepribadian, sistem nilai, karakteristik fisik, motivasi, minat, pendidikan dan pengalaman. Masalah faktor diri dikaji di dalam ergonomik karena pada setiap orang adanya faktor diri yang khas oleh karenanya mempunyai “bawaan” yang khas pula untuk dipergunakan dalam bekerja.

Ketidakcocokan dalam suatu pekerjaan akan dapat menyebabkan timbulnya stress atau frustrasi, yang pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktifitas, dan rendahnya mutu hasil kerja, serta tinggi tingkat kecelekaan kerja. Kerja manusia bersifat fisik dan mental, yang masing-masing mempunyai intensitas yang berbeda-beda. Tingkat intensitas beban kerja fisik yang terlampau tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan. Sebaliknya tingkat intensitas beban psikis yang terlampau tinggi akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang disebut dengan kelelahan psikis (*boredom*), yaitu suatu keadaan yang kompleks yang ditandai oleh menurunnya penggiatan pusat syaraf, yang disertai dengan munculnya perasaan-perasaan kelelahan, keletihan, kelesuan dan berkurangnya kewaspadaan.

Jika tingkah laku emosional, maka jelaskan ada perbedaan dalam intensitas emosi, tidak sulit untuk memahami kenyataan bahwa pada saat beristirahat atau tidur maka emosi yang dirasakan relatif sedikit atau tidak ada, lain halnya bila baru mengetahui tentang promosi jabatan tertentu, tentu akan ada perasaan yang lebih intensif. Apapun sumber dari Arousal, baik yang berasal dari

ketakutan, kecemasan, lapar maka mempunyai pengaruh yang umum. Kelelahan (*fatigue*) merupakan suatu perasaan yang bersifat subyektif. Kelelahan adalah suatu kondisi yang disertai penurunan efisiensi dan kebutuhan dalam bekerja. Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan.

Istilah kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga kerja untuk melakukan suatu kegiatan, sehingga berakibat kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh. Menurut Nurmianto (2010), kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Kelelahan kerja adalah keadaan penyuluh pertanian yang mengakibatkan terjadinya penurunan vitalitas dan produktivitas kerja faktor pekerjaan, kelelahan hasil mengandung tiga pengertian yaitu: adanya perasaan lelah dan penurunan hasil kerja serta penurunan kesiagaan yang kesemuanya berakibat kepada pengurangan kapasitas kerja dan tubuh. Penyebab kelelahan seperti yang dikelompokkan dalam gambar di atas oleh Grabdjean dalam Koesyanto (2008) merupakan diagram teoritik efek kombinasi dari penyebab kelelahan dan usaha yang diperlukan untuk memperbaiki keadaan tersebut. Jantung berdenyut kira-kira 70 kali dalam satu menit pada keadaan istirahat. Frekuensi melambat selama tidur dan dipercepat oleh emosi, olah raga, demam dan rangsang lain. Tanda-tanda kelelahan utama adalah hambatan terhadap fungsi-fungsi kesadaran otak dan perubahan pada organ-organ diluar kesadaran serta proses pemulihan. Gejala yang muncul pada orang yang mengalami kelelahan adalah penurunan perhatian, perlambatan dan hambatan persepsi, lambat dan sukar berikir, penurunan kemauan atau dorongan untuk beraktivitas, serta kurangnya efisiensi kegiatan-kegiatan fisik dan mental.

Gambaran ini mengenai gejala kelelahan (*Fatigue Symptons*) secara subyektif dan objektif antara lain: perasaan lesu, ngatuk dan pusing, berkurangnya konsentrasi, berkurangnya tingkat kewaspadaan, persepsi yang buruk dan lambat, tidak ada/berkurangnya gairah untuk bekerja, menurunnya kinerja jasmani dan rohani (Budiono, dkk. 2009).

1. Pelemahan kegiatan ditandai dengan gejala: perasaan berat di kepala, badan

- merasa lelah, kaki merasa berat, menguap, merasa kacau pikiran dan lain-lain.
2. Pelemahan motivasi ditandai dengan gejala lelah berbicara, menjadi gugup, tidak dapat berkonsentrasi, cenderung untuk lupa, tidak tekun dalam pekerjaannya, dan lain-lain.
  3. Pelemahan fisik akibat keadaan umum ditandai dengan gejala: sakit kepala, kekakuan di bahu, merasa nyeri di punggung, merasa pernapasan tertekan, tremor pada anggota badan *spasme* dari kelopak mata dan merasa pening.

Kelelahan dapat dikurangi dengan berbagai cara yang ditujukan kepada keadaan umum dan lingkungan fisik ditempat kerja, misalnya dengan pengaturan jam kerja, pemberian kesempatan istirahat yang tepat. Pengetrapan *ergonomic* sangat membantu, monotomi dan tegangan dapat dikurangi dengan penggunaan warna serta dekorasi pada lingkungan kerja. Demikian pula organisasi proses produksi yang tepat, selanjutnya usaha ditunjukkan kepada kebisingan, tekanan panas, pengudaraan dan penerangan yang baik. kelelahan kerja dapat mengakibatkan penurunan kewaspadaan, konsentrasi dan ketelitian sehingga menyebabkan terjadinya kecelekaan.

Menurut Budiono (2009) kelelahan kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. Jadi kelelahan kerja dapat berakibat menurunnya perhatian, perlambatan dan hambatan persepsi, lambat dan sukar berfikir, penurunan kemauan atau dorongan untuk bekerja, menurunnya efisiensi dan kegiatan-kegiatan fisik serta mental yang pada akhirnya menyebabkan kecelakaan kerja dan terjadi penurunan produktivitas kerja.

### **Kemampuan Komunikasi**

Istilah komunikasi berasal dari kata *communication* yang arti memberitahuan atau pertukaran pikiran. *Communication* bersumber dari kata *Communis*, yang memiliki arti sama. Yang dimaksud dengan sama tersebut adalah sama maknanya. Dengan kata lain komunikasi akan terjadi secara efektif apabila setiap orang yang terlibat dalam komunikasi dalam menyerap makna yang sama dari suatu pesan yang disampaikan dalam komunikasi tersebut. jika hal ini tidak terjadi maka komunikasi gagal berlangsung dengan baik (Zuhdi, 2011).

Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespons dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan perandalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan (Ivancevich, 2007).

Suranto (2005:15) menyatakan bahwa komunikasi ialah proses yang didalamnya terdapat suatu gagasan yang dikirimkan dari sumber kepada penerima dengan tujuan merubah perilakunya. Model proses komunikasi kontemporer yang paling banyak digunakan dikembangkan oleh Shannon, Weaver dan Schramm, yang berusaha mendeskripsikan proses umum komunikasi dapat digunakan untuk setiap situasi. Model ini berkembang dari penelitian mereka dan sangat berguna untuk memahami komunikasi. Elemen-elemen dasar yang membentuk komunikasi mencakup komunikator, pengkodean, media perantara, pengurai, penerima pesan, umpan balik dan suara derau. Adapun elemen-elemen komunikasi ini dapat dilihat dari penjelasan di bawah ini:

- a. Pengirim Pesan/komunikator, Dalam konteks organisasi, komunikator adalah karyawan atau manajer yang memiliki ide, niat-niat, informasi, dan tujuan untuk berkomunikasi
- b. Pengkodean, Pengkodean dilakukan untuk menerjemahkan ide komunikator menjadi sekumpulan simbol yang sistematis yang mengungkapkan makna informasi yang dikomunikasi. Fungsi pengkodean ini adalah menciptakan suatu bentuk dimana setiap ide dan makna dapat diekspresikan sebagai sebuah pesan
- c. Pesan, Hasil proses penyandian adalah pesan itu sendiri. Segala hal yang disampaikan komunikator terekspresikan dalam pesan baik verbal atau non verbal. Pesan adalah apa yang ingin disampaikan setiap individu kepada orang lain, dan bentuk pesan sangat tergantung media yang digunakan untuk menyampaikan pesan tersebut. kedua hal tersebut tidak terpisahkan.
- d. Media Perantara, Media perantara merupakan media yang menyampaikan pesan. Organisasi- organisasi dapat menyediakan informasi kepada seluruh anggotanya dengan berbagai cara, seperti komunikasi tatap muka, telepon,

pertemuan kelompok, memo, pernyataan kebijakan perusahaan, sistem imbalan, jadwal produksi, dan perkiraan penjualan. Penggunaan media elektronik seperti komputer dan teknologi telekomunikasi telah meningkatkan perhatian pada peran media perantara dalam berbagai aspek komunikasi organisasi

- e. Pengurai-Penerima Pesan, Agar proses komunikasi dapat disempurnakan, pesan yang disampaikan harus diterjemahkan kembali oleh penerima pesan. Pengurai adalah istilah teknis untuk setiap proses pikiran dari penerima pesan.
- f. Umpan balik, Munculnya umpan balik dalam proses komunikasi sangat diharapkan bagi para manajer, umpan balik komunikasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Dalam situasi tatap muka, dimungkinkan terjadinya umpan balik. Langsung melalui pertukaran verbal, seperti dalam bentuk perubahan ekspresi wajah ketika bertemu dengan perbedaan pendapat atau kesalahpahaman. Selain itu, umpan balik yang tidak langsung (seperti rendahnya produktivitas, rendahnya kualitas produksi, tingginya tingkat absensi dan perputaran pegawai, serta kurangnya koordinasi dan atau konflik antar unit) memungkinkan mengindikasikan adanya kekurangan dalam komunikasi organisasi.
- g. Suara Derau, Dalam kerangka pemahaman mengenai komunikasi manusia, suara derau dapat dilihat sebagai faktor-faktor yang menyimpangkan pesan yang disampaikan. Derau dapat muncul dalam setiap elemen dari komunikasi.

### **Dimensi Kemampuan Komunikasi**

Menurut Sriussasaporn-Charoenngan, Nonluck Dab Fredric M. Jabin dalam Mas'ud (2004) bahwa dimensi-dimensi yang digunakan dalam mengukur tingkat kompetensi komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- 1. Bijaksana dan Kesopanan;
- 2. Penerimaan umpan balik;
- 3. Berbagai informasi;
- 4. Maskulinitas.



## **Keterampilan Kerja**

Keterampilan kerja menunjukkan kesanggupan atau kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Keterampilan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, maksudnya dapat mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2000), pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

- a. Basic literacy skill;*
- b. Technical skill;*
- c. Interpersonal skill;*
- d. Problem solving.*

Keterampilan kerja seorang yang memiliki karyawan sangat membantu dalam penyelesaian tugas seorang karyawan. Sedangkan menurut Eduard (2008) keterampilan kerja adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai:

1. Kemampuan keterampilan secara teknis kemampuan secara teknis adalah keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti keterampilan dalam mengoperasikan komputer
2. Keterampilan dalam hubungan kemanusiaan  
Keterampilan dalam hubungan kemanusiaan dalam hal ini bagaimana seseorang mampu membangun kerja sama dengan orang lain
3. Keterampilan secara konseptual yaitu penguasaan seseorang secara konseptual terhadap pekerjaan yang dikerjakan

## **Kinerja Penyuluhan Pertanian**

Pelaksanaan Pekerjaan yang dilaksanakan penyuluhan pertanian mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan penyuluh pertanian tersebut. Sistem penilaian kinerja penyuluh pertanian ini merupakan hasil kerja penyuluh pertanian dalam lingkup tanggung jawabnya yang mengacu pada suatu

sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku penyuluh pertanian, termasuk tingkat kehadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan penyuluh pertanian sesuai dengan posisinya (Imran, 2013).

Menurut Rivai (2005) menegaskan pentingnya menganggap penyuluh pertanian sebagai aset. Dengan memperlakukan penyuluh pertanian sebagai aset, otomatis ada peningkatan *individual capacity* dan *organizational competitiveness*, selain itu peningkatan kinerja dan *employee engagement* dipastikan didapat. Kinerja penyuluh pertanian merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas penyuluh pertanian tersebut. dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pertanian tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh penyuluh pertanian suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar secara hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Undang-Undang No. 16 tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan menyatakan bahwa ada sembilan indikator

kinerja penyuluhan pertanian. Sembilan indikator kinerja penyuluhan pertanian tersebut, yaitu:

1. Tersusunnya program penyuluhan pertanian di tingkat BPP (Balai Penyuluhan Pertanian)/Kecamatan sesuai dengan kebutuhan petani.
2. Tersusunnya kinerja penyuluh pertanian di wilayah kerja masing-masing.
3. Tersusunnya peta wilayah komoditas unggulan spesifik lokasi.
4. Terdiseminasinya informasi dan teknologi pertanian secara merata dan sesuai dengan kebutuhan petani.
5. Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian petani, kelompok tani, usaha/asosiasi petani dan usaha formal (koperasi dan kelembagaan lainnya).
6. Terwujudnya kemitraan usaha antara petani dengan pengusaha yang saling menguntungkan.
7. Terwujudnya akses petani lembaga keuangan, informasi, sarana produksi pertanian dan pemasaran.
8. Meningkatnya produktivitas agribisnis komoditi unggulan di masing-masing wilayah kerja.
9. Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan petani dimasing-masing wilayah kerja.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluhan Pertanian**

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Mangkunegara (2010) merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation} \quad \text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan(*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

Artinya, pimpinan dan penyuluh pertanian yang memiliki IQ di atas rata-rata

(IQ 110 – 120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan penyuluh pertanian terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang akan bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*contrac*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

### Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2010) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara penyuluh pertanian tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja penyuluh pertanian, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada penyuluh pertanian untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dikembangkannya sekarang.
4. Mendefinisikan dan merumuskan kembali alasan masa depan, sehingga penyuluh pertanian termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### **Sasaran Penilaian/Evaluasi Kinerja**

Sasaran dan evaluasi kinerja penyuluh pertanian yang dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2010) sebagai berikut:

- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesimbangan dengan periodik, baik kinerja penyuluh pertanian maupun kinerja organisasi.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari penyuluh, pertanian melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus dibuat oleh penyuluh pertanian, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkat kinerja penyuluh pertanian.
- d. Menemukan potensi penyuluh pertanian yang berhak memperoleh promosi dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara penyuluh pertanian dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) promosi lainnya, seperti imbalan (*reward system recommendation*).

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis data secara statistik menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh keterampilan bekerja dan kemampuan komunikasi, sehingga analisis dari model penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi yang baik dan keterampilan yang tinggi dalam bekerja akan berdampak pada kinerja penyuluh pertanian. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Invancevich (2007), yang menyatakan bahwa komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Penelitian yang dilakukan oleh Isa (2009) juga menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi, kinerja penyuluh pertanian adalah merupakan hasil dari kemampuan para penyuluh pertanian dalam berkomunikasi, baik dengan

sesama rekan kerja, atasan, bawahan, maupun pihak luar organisasi.

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Hasil sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2008) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut sejalan dengan Mangkunegara (2010) yang menyatakan bahwa *Human performance = ability x motivation*, dimana *ability* (kemampuan) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (Knowledge + skill)*. Koefisien regresi terlihat bahwa variabel yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja penyuluh adalah variabel kemampuan berkomunikasi. Dengan demikian, pihak manajemen badan pelaksana penyuluhan dan ketahanan pangan (BP2KP) kabupaten serdang Bedagai perlu memberi perhatian khusus pada aspek keterampilan bekerja dan kemampuan berkomunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diidentifikasi dan dirumuskan kebijakan yang dapat ditempuh oleh manajemen Badan Pelaksana Penyuluh dan Ketahanan Pangan (BP2KP) Kabupaten Serdang Bedagai sehingga kinerja penyuluh pertanian dapat dipertahankan bahkan menjadi lebih tinggi.

## KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis secara serempak (uji F) diperoleh bahwa variabel beban kerja, kemampuan komunikasi dan keterampilan bekerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Badan Pelaksana penyuluhan dan Ketahanan (BP2KP) kabupaten serdang bedagai. Makna signifikan menunjukkan bahwa beban kerja, kemampuan komunikasi dan keterampilan bekerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel keterampilan bekerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja penyuluh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Sedangkan variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

## SARAN

Sehubungan dengan kemampuan komunikasi dan keterampilan bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, maka disarankan agar pihak manajemen badan pelaksana penyuluhan dan ketahanan pangan (BP2KP) Kabupaten serdang Bedagai lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut keterampilan bekerja dan kemampuan komunikasi karena berpengaruh terhadap kinerja. Adapun Kebijakan dan alternatif strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja antara lain:

Dalam kegiatan penerima penyuluh, sebaiknya manajemen (BP2KP) Kabupaten Serdang Bedagai mempertimbangkan aspek kemampuan menerima serta etika berkomunikasi calon penyuluh dan kemampuan menerima serta menyampaikan pesan agar kinerja (BP2KP) Kabupaten Serdang Bedagai lebih optimal.

1. Menjadwalkan pelatihan secara berkala yang dapat meningkatkan kemampuan komunikasi penyuluh dan antara penyuluh serta kemampuan konseptual dan teknis.
2. Menjadwalkan secara berkala pertemuan antar penyuluh untuk saling tukar informasi mengenai perkembangan dan kendala yang dihadapi lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, A.M. Sugeng. 2009. *Bunga Rampai Hiperkes + KK*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Departemen Kesehatan RI. 2008. *Modul Penelitian Sosial ekonomi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hart, S. G. dan Staveland, L. E. 2008. *Development Of NASA-TLX (task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*. California.
- Imran. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah*. Jurnal Vol XIV, No. 2, September 2013.
- Ivancevich, J.M, 2007. *Perilaku dan manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. McGraw Hill. New York.
- Koesyanto, Herry. 2007. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Mengajar Pada Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Semarang Barat*. Jurnal KEMAS- Volume 3 / Januari-Juni 2008.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mas'ud, Fuad, 2004. *Survei Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit-UNDIP.

Risma, Adelina Simanjuntak. 2010. *Analisis beban kerja mental dengan metode Nasa-TLX. Teknik Industri, Institut sains dan Teknologi AKPRIND*: Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. P. 2000. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Benjamin Molan).  
Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: Int An Sejati.

Septiyana, Diah. 2000. *Evaluasi beban kerja departemen Call center dengan pendekatan workload analisis di PT. Rosta*. Jurnal Fakultas Teknik Industri Universitas Mercu Buana, Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J.. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.

Suranto AW, 2005. *Komunikasi Perkantoran*. Cetak Pertama. Media Wacana Yogyakarta.

Yulius. 2008. *Analisis Pengaruh Diklat Kemampuan Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Industri Di Daerah Yogyakarta*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Gadj Mada Yogyakarta.